

## أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة

اسم الطالبة

عرين بنت قاسم بن محمد العنزي

٢٠٢١٢٠٠٣٥٠

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

## الشكر والتقدير

## الإهداء

المستخلص:

## جدول المحتويات:

|    | صفحة الغلاف                     |
|----|---------------------------------|
| ١  | الشكر والتقدير                  |
| ٢  | الإهداء                         |
| ٣  | المستخلص                        |
| ٤  | جدول المحتويات                  |
| ٥  | قائمة الأشكال                   |
| ٦  | قائمة الجداول                   |
| ٧  | المقدمة                         |
| ٩  | مشكلة البحث                     |
| ١١ | أهمية البحث                     |
| ١٢ | أسئلة البحث                     |
| ١٢ | أهداف البحث                     |
| ١٢ | فرضيات البحث                    |
| ١٣ | نموذج البحث                     |
| ١٤ | منهجية البحث                    |
| ١٤ | الدراسة الميدانية               |
| ١٥ | بصلة البحث                      |
| ١٦ | مخطط المشروع                    |
| ١٨ | الدراسات السابقة والإطار النظري |
| ١٩ | الملخص                          |
| ٢٠ | المراجع                         |

## قائمة الأشكال:

| ١٣ | ( شكل ١ ) العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث |
|----|---------------------------------------------------|
| ١٥ | ( شكل ٢ ) بصلة البحث                              |
|    |                                                   |
|    |                                                   |
|    |                                                   |
|    |                                                   |
|    |                                                   |

## قائمة الجداول:

## المقدمة

إن المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي تحقيق الأهداف التي وُجدت من أجلها المنظمة ، وذلك من خلال توجيه وتنسيق واستخدام مجموعة متنوعة من الموارد بطريقة تجعلها قادرة على تحقيق النتائج المطلوبة.

ومن بين هذه الموارد، يأتي المورد البشري في مقدمة هذه الموارد، حيث يعتبر المحرك الأساسي للموارد الأخرى مثل الموارد المادية والتقنية والمعلوماتية.

وتأتي أهمية الاهتمام بالمورد البشري من خلال دراسة أدائه، وفهم التغيرات الفردية والتنظيمية التي تؤثر عليه، بهدف تحسين أدائه ورفع مستويات الإنتاجية والفعالية والكفاءة.

وتتمثل هذه الدراسات في تحليل المتغيرات الفردية والتنظيمية، وتحديد الأمور التي يمكن تحسينها لتحقيق أهداف أعلى مستويات الجودة والتناسق والتكامل مع باقي الموارد المستخدمة ، وذلك يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء المنظمة

بشكل عام.

وقد شهدت السنوات الأخيرة محاولات سريعة من إدارة الموارد البشرية للتكيف مع التحولات الكثيفة نحو إدارة تكنولوجيا المعلومات.

وشهدت التطورات التي طرأت على أنشطة الموارد البشرية خلال السنوات القليلة الماضية تغيرات كبيرة، حيث يمكن توجيه أنشطة الموارد البشرية بشكل كبير. هناك إمكانية لتوظيف الموارد البشرية المتخصصة بالإضافة إلى المديرين التنفيذيين وتكنولوجيا المعلومات.

كما يمكن رؤية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتوجيه الأنشطة التي تتضمن الأعمال اليومية وحفظ السجلات بشكل آلي. يتضمن ذلك أنشطة إدارة الموارد البشرية التقليدية مثل التوظيف والاختيار والتدريب وإدارة الأداء، والأنشطة التحويلية التي تضيف قيمة للمنظمة.

وفي اتساق مع أهمية إدارة الموارد البشرية بوسائل الإلكترونية والحاجة الماسة لفهم أسباب الأداء الوظيفي وتحديد أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التي يمكن أن تعزز أداء الموظفين وتعزز الإنتاجية ، قام الباحثان بتحليل متغيرات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي في دراستهم. وذلك لفهم الواقع الحالي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية الصحة بالدقهلية من وجهة نظر الموظفين ، وتقدير تأثيرها على أدائهم الوظيفي ، وذلك نظرًا لأهمية القطاع الصحي في حياة الناس. (نجم والسعيد، ٢٠١٧).

وتتجسد أهمية تفعيل الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية كأبرز عناصر الإدارة الحديثة في ظل التطور الهائل في نظم المعلومات وظهور عصر العولمة، والذي تم تناوله في نهاية القرن الماضي.

يعتمد تحقيق الأداء المتميز للمنظمة على تحسين مستمر للإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية، وذلك من خلال تلبية متطلباتهما بشكل مستمر لتحسين أداء المنظمة على المدى البعيد.

تطوير الإدارة الإلكترونية والموارد البشرية وتفعيلهما يعتبران أموراً ضرورية لتحقيق أهداف المنظمة بغض النظر عن نشاطها، حيث يساعدان في :

١. الارتقاء بمستوى أداء المنظمة.

٢. التحسين المستمر لعمليات المنظمة المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وتطوير أداء الموارد البشرية.

٣. القيام بالبحوث اللازمة لتوفير المعلومات بشكل عاجل، والتي تساعد في تحديد ومعالجة المشكلات والعقبات الإدارية المتكررة فيما يتعلق بتحسين أداء المنظمة.

وبناءً على ذلك، يبدأ الاهتمام بتطوير الموارد البشرية متزامناً مع تفعيل الإدارة الإلكترونية في مختلف الأصعدة، وبخاصة في نظم معلومات الموارد البشرية. وتهدف هذه الدراسة بشكل خاص إلى استكشاف دور الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة، خاصة في المصارف التجارية حيث يلعب العنصر البشري دوراً هاماً بالتزامن مع التكنولوجيا في تحقيق الأهداف المصرفية على اختلاف أنواعها. (الدايني، ٢٠١٠).

## مشكلة البحث

تعتبر الإدارة الإلكترونية نتيجة مباشرة للتطور التقني والتكنولوجي في مجال أعمال وأنشطة المنظمات. وتوفير التطوير المستمر للموارد البشرية، من قبل صانعي القرار في أي منظومة إدارية، أصبح ضرورة لنجاح العملية الإدارية، سواء كانت تقليدية أو إلكترونية، لضمان بقاء المنظمات صامدة أمام التغييرات بأسلوب علمي وتقني سليم.

بالنظر إلى أن المنظمات تعمل في بيئة معقدة تتطلب استخدام الإدارة الإلكترونية كمدخل فعال لتحقيق أهدافها ، فإن تطوير الموارد البشرية أصبح أمراً أساسياً لمواجهة التحديات وتجاوز العقبات دون عوائق.

وبالتالي .. يسهم تطوير الموارد البشرية بشكل كبير في تحسين أنظمة الإدارة بشكل عام، وخاصة عندما تتزايد المشكلات الإدارية التي تواجه المنظمات.

يعزز تطوير الموارد البشرية النظم الإدارية عندما يتماشى مع التغييرات المستمرة في احتياجات ورغبات العملاء، وذلك بفضل الدور الهام الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية.

وبالتالي، فإن دراسة دور الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة تصبح ضرورية لتحقيق النجاح على المدى البعيد للمنظمة.

ومن خلال الوقوف على بعض الفجوات مثل:

### الفجوات النظرية :

١. عدم وضوح الأطر والنماذج النظرية التي توضح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية وأداء المنظمات.
٢. قلة الدراسات النظرية حول أثر تبني الإدارة الإلكترونية على استراتيجيات وسياسات تطوير الموارد البشرية.
٣. ندرة الأدبيات والنظريات التي تتناول التكامل بين الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات.

### الفجوات العلمية:

١. ندرة الدراسات التجريبية التي تبحث في أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء المنظمات في البيئة المحلية.
٢. عدم وجود دراسات تطبيقية كافية عن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في المنظمات.
٣. قلة الدراسات التي تناولت العلاقة والتأثير بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية معاً في تحسين أداء المنظمات.

بناءً على ذلك ..

يمكن تصوّر المشكلة المطروحة من خلال إبراز العلاقة المرتبطة بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة، وهو ما يتطلب دراسة شاملة لتحليل تلك العلاقة وفهم تأثيرها على كفاءة وإنتاجية المنظمة.

## أهمية البحث

### الأهمية النظرية :

دراسة أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة تسهم في إثراء المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية.

فهي تسلط الضوء على العلاقة المترابطة بين التكنولوجيا والموارد البشرية وكيفية تأثيرها على أداء المنظمة بشكل عام. كما تقدم الدراسة إطاراً نظرياً لفهم كيفية تطوير الموارد البشرية وتفعيل الإدارة الإلكترونية يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على أداء المنظمة من خلال تحسين الكفاءة والفاعلية والاستجابة لاحتياجات العملاء والمساهمة في تحقيق أهدافها.

### الأهمية التطبيقية :

من الناحية التطبيقية .. يعد بحث أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة أداة قيمة للمنظمات والشركات لفهم كيفية استخدام التكنولوجيا وتطوير الموارد البشرية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فتوفير بيئة عمل إلكترونية متطورة وتطوير الموارد البشرية بشكل متزايد يمكن أن يعزز من كفاءة العمل والإنتاجية وتحقيق التميز التنافسي.

بالإضافة إلى ذلك، توفر الدراسة إرشادات عملية لتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالتزامن مع تطبيق تكنولوجيا المعلومات في الإدارة الإلكترونية، مما يسهم في تحسين أداء المنظمة وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية وتحقيق النجاح المستدام في السوق.

### أسئلة البحث

١. ما هو أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء المنظمات؟
٢. كيف يؤثر تطوير الموارد البشرية على أداء المنظمات؟
٣. هل توجد علاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات؟

### أهداف البحث

١. قياس أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء المنظمات.
٢. تحليل دور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات.
٣. دراسة العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات.

### فرضيات البحث

١. توجد علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء المنظمات.
٢. يؤثر تطوير الموارد البشرية إيجاباً في تحسين أداء المنظمات.
٣. توجد علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات.

## نموذج البحث

المتغير المستقل

المتغير التابع



## المتغيرات المستقلة

### 1. الإدارة الإلكترونية:

- مستوى التبني لتقنيات الإدارة الإلكترونية في أرامكو يمكن أن يتمثل في استخدام نظم المعلومات الإدارية الحديثة لإدارة العمليات النفطية والغازية، وتحسين كفاءة عمليات الإنتاج والتسويق.

### 2. تطوير الموارد البشرية:

- التوجيه والدعم من إدارة الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تطوير وتحفيز الموظفين لتحقيق أقصى استفادة من إمكانياتهم وتعزيز أدائهم.

## المتغير التابع

### 3. أداء شركة أرامكو:

- أداء العمليات النفطية والغازية وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها أرامكو تعكس مدى نجاحها في تحسين الأداء وتحقيق أهدافها.

- مستوى الابتكار والتطوير داخل الشركة يمكن أن يعكس قدرتها على التكيف مع التطورات التكنولوجية والبيئية وتحقيق الابتكار في عملياتها.

## مكان التطبيق المقترح للبحث

نقترح تطبيق الاستبانة الخاصة بالبحث على موظفي شركة أرامكو.

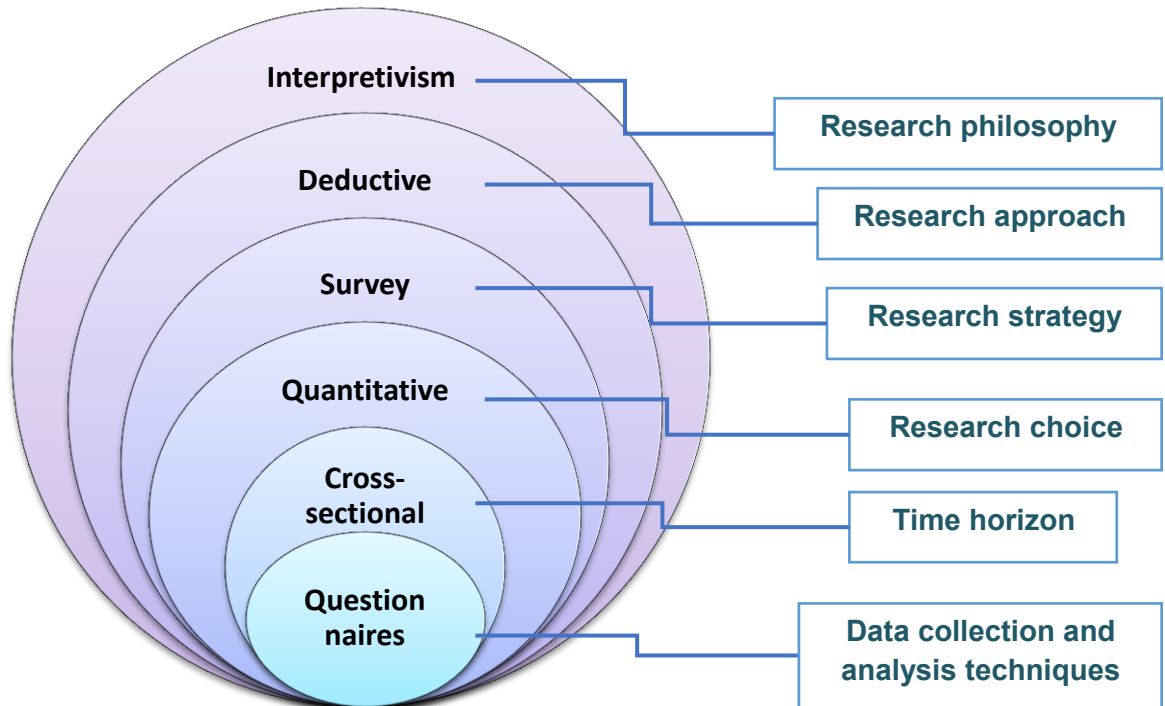
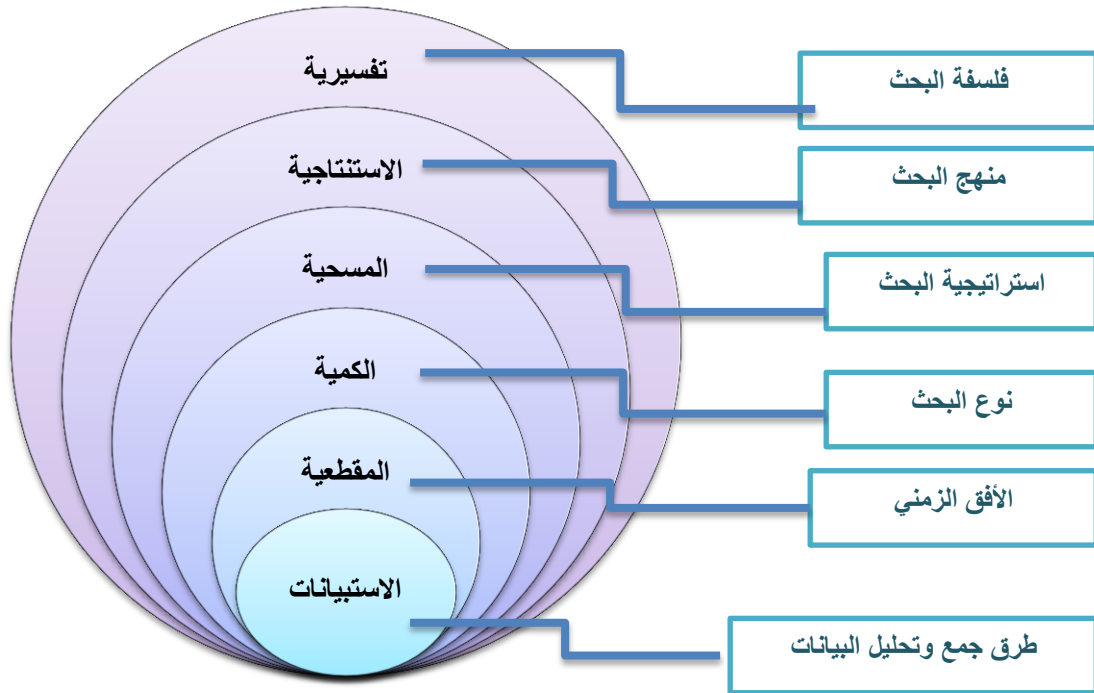
### نبذة عن الشركة :

أرامكو هي أكبر شركة متكاملة في مجال النفط والغاز على مستوى العالم، وتتولى قطاع التنقيب والإنتاج دوراً مهماً في إدارة ثروة الاحتياطيات الهيدروكربونية الفريدة التي وهبتها الطبيعة للمملكة العربية السعودية.

تعمل أرامكو جاهدة لزيادة معدلات الإنتاج وتحقيق أقصى قيمة على المدى البعيد. وتدير الشركة قطاعاً متكاملاً من الناحية الاستراتيجية يتضمن التكرير والمعالجة والتسويق على الصعيد العالمي.

يقع المقر الرئيسي لأرامكو في مدينة الظهران، وتعمل الشركة على نطاق واسع داخل المملكة العربية السعودية وخارجها. وتضم فريق عملها أكثر من ٧٠,٠٠٠ موظف وموظفة، الذين يعملون جنباً إلى جنب لتحقيق أهداف الشركة ورؤيتها المستقبلية

## بصلة البحث



\*\* نوع البحث : كمي

\*\* الأفق الزمني : مقطعي

\*\* تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبيانات

\*\* فلسفة البحث : تفسيرية

\*\* منهج البحث : الاستنتاجي

\*\* استراتيجية البحث : المسحية

## المخطط المقترح للمشروع

### ١. المقدمة :

- خلفية البحث وأهميته .
- أهداف البحث .
- تساؤلات البحث أو فرضياته .

### ٢. الإطار النظري :

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة .
- نظريات وأطر عمل متعلقة بموضوع البحث .

### ٣. المنهجية :

- نوع البحث .
- طريقة جمع البيانات .
- مجتمع البحث وعينته .
- أساليب تحليل البيانات .

### ٤. النتائج :

- عرض النتائج التي تم التوصل إليها من تحليل البيانات .

## ٥. الاستنتاجات والتوصيات :

- ملخص الاستنتاجات الرئيسية للبحث.
- توصيات للبحوث المستقبلية أو التطبيقات العملية .

## ٦. قائمة المراجع :

- قائمة بجميع المراجع والمصادر المستخدمة في البحث.

## ٧. الملاحق :

- جدول المحتويات .

## الدراسات السابقة والإطار النظري

الملخص

## المراجع

- ١ - الدايني، رشاد خضير وحيد. (٢٠١٠). أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة: دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين (حالة دراسية). كلية الأعمال- جامعة الشرق الأوسط.
- ٢ - نجم، عبدالحكيم احمد والسعيد، احمد سليمان. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي " بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية ". المجلة المصرية للدراسات التجارية.
- ٣ - الموقع الرسمي لشركة ارامكو

<https://www.aramco.com/ar>